Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9570585
Centre d'intérêt: 875

Association des hôpitaux du Québec. Comité ad hoc sur la "reconnaissance des acquis".

La reconnaissance des acquis en milieu hospitalier : rapport du Comité ad hoc sur la "reconnaissance des acquis" adopté par la Direction des ressources humaines de l'AHQ et par le Comité provincial de développement des ressources humaines / AHQ. -- [Montréal] : AHQ, 1988.
29 f. ; 28 cm.

Titre de la couv. Bibliogr.: f. 29.

Descripteur(s): Reconnaissance des acquis * Hôpital * Ressources humaines * Collégial (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de sujet: Techniques infirmières

Bilan rapide et provisoire des recherches et réflexions du Comité sur la situation en matière de reconnaissance des acquis de formation en milieu hospitalier. On y fait état: 1- du contexte et de la situation; 2- des divers systèmes de reconnaissance des acquis; 3- des différentes utilités de la reconnaissance des acquis en milieu hospitalier; 4- des moyens pour augmenter le niveau de reconnaissance des acquis en m...lieu hospitalier; 5- des recommandations du Comité.

CENTRE DE DOCUMENTATION
COLLÉGIALE
1111, rue Lapierre
Lasalle (Québec) H8N 2J4

AHQ

REÇU le
28 JUIN 19--
Rép:.....

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

EN MILIEU HOSPITALIER

Rapport du comité ad hoc
sur la "reconnaissance des acquis"
adopté par la direction Ressources humaines de l'AHQ
et par le Comité provincial de développement des
ressources humaines

OCTOBRE 1988

X0703 7134

95-70585

TABLE DES MATIÈRES

Introduction			3
Chapitre 1	-	Contexte et état de situation	5
Chapitre 2	-	Les différents systèmes de reconnaissance des acquis	10
Chapitre 3	-	Utilités de la reconnaissance des acquis en milieu hospitalier	15
Chapitre 4	-	Moyens pour augmenter le niveau de reconnaissance des acquis en milieu hospitalier	20
Chapitre 5	-	Recommandations du comité	27
Bibliographie			29

INTRODUCTION

En novembre 1986, le Comité provincial de développement des ressources humaines (CPDRH) recommandait à l'Association des hôpitaux du Québec, la mise sur pied d'un comité ad hoc sur la "reconnaissance des acquis".

En effet, le CPDRH s'interrogait d'une part sur l'impact, dans les centres hospitaliers, d'une utilisation grandissante de ce concept en matière de formation au Québec. D'autre part, il faisait l'hypothèse d'un apport des systèmes de reconnaissance des acquis à la gestion des ressources humaines.

L'Association des hôpitaux du Québec approuva la mise sur pied du comité ad hoc avec le **mandat** suivant:

1. Analyser la situation en matière de reconnaissance des acquis de formation;

2. Proposer des actions qui permettraient d'encourager l'éducation continue et la reconnaissance des efforts individuels et organisationnels.

La présent rapport dresse un bilan provisoire et rapide des recherches et réflexions des membres du comité ad hoc. Vous y retrouverez les **éléments** suivants:

- le contexte et l'état de la situation;
- les différents systèmes de reconnaissance des acquis;
- les utilités de la reconnaissance des acquis en milieu hospitalier;
- les moyens pour augmenter le niveau de reconnaissance des acquis en milieu hospitalier;
- les recommandations du comité.

Le comité ad hoc a bénéficié de la participation des **membres** suivants:

- Michel Desjardins, représentant de la direction des ressources humaines de l'AHQ, membre ex-officio;
- Lise Courchesne, de la région 05;
- Claudette Dumais, représentante du CIF, région 06-ABC;
- Claude Proulx, représentant du MSSS;
- Denis Talbot, représentant de la région 06-C et président du comité.

Malheureusement, monsieur Claude Proulx a démissionné en cours de mandat.

La démarche suivie par le comité ad hoc pourrait se résumer ainsi:

- lecture de nombreux documents (voir en annexe la liste des documents consultés);
- rencontre avec les principaux interlocuteurs et spécialistes en ce domaine (dix personnes et spécialistes ont été consultés);
- brève enquête dans quelques centres hospitaliers;
- sondage de l'intérêt des membres de CIF dans ce dossier;
- ajustement au nouveau mandat de l'AHQ en avril 1988 pour fournir à court terme un rapport préliminaire et recommander le ou les moyens de reconnaissance pour les activités de type "C" prévues aux conventions collectives;
- travaux individuels et travaux en comité (le comité s'est réuni à dix reprises).

Nous espérons que ce rapport préliminaire répondra aux attentes du CPDRH et à une partie des interrogations des gestionnaires de centres hospitaliers concernant la reconnaissance des acquis.

CHAPITRE 1

CONTEXTE ET ÉTAT DE SITUATION

UN INTÉRÊT CROISSANT POUR LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Les gouvernements, tant provincial que fédéral, investiront en trois ans plus de 4,5 millions de dollars pour développer un système de reconnaissance des acquis. Le rapport de la Commission Jean note que 80 % des apprentissages sont réalisées en dehors du milieu scolaire, notamment en entreprise.

Cet intérêt n'est pas soudain. Il prend sa source aux États-Unis. Il s'y en fait depuis 1900 mais la reconnaissance des acquis se limite alors au processus d'admission sur la base d'une formation jugée suffisante et au processus de classement dans un cours avancé. Les moyens utilisés sont essentiellement des tests d'admission et de classement.

En 1945, on se mit à octroyer des unités (crédits) pour des acquis de formation extra-scolaires. Les moyens utilisés sont des tests et des recommandations de crédits émis par l'American Council of Education. Des équipes d'enseignants reconnus pour leur compétence évaluent les cours de niveau collégial dispensés par plusieurs organismes non scolaires et établissent, sous forme de recommandations, le nombre d'unités à accorder pour ces cours.

En 1974, le CAEL (Council for the Advancement of Experiential Learning) fera du portfolio une troisième voie de reconnaissance des acquis, considérant que l'apprentissage "expérientiel" prend de plus en plus d'importance dans l'enseignement supérieur et que les tests ne permettent pas une évaluation pleinement satisfaisante des acquis "expérientiels".

Au Québec, c'est en 1980 que le Gouvernement du Québec crée une commission d'étude pour repenser le système québécois d'éducation des adultes et, des consultations de cette commission, émerge l'idée de la reconnaissance des acquis.

En 1984, le Gouvernement publie un énoncé de politique en éducation des adultes, retouche le règlement des études collégiales et se donne un plan triennal d'implantation de la reconnaissance des acquis dans l'ensemble du système d'enseignement québécois. L'article 25 du règlement sur le régime pédagogique du collégial spécifie qu'à partir du 1er juillet 1984, les étudiants pourront se faire octroyer des unités pour des apprentissages scolaires ou extra-scolaires.

Un premier colloque est tenu en 1984 à Sherbrooke par le Ministère de l'éducation du Québec sur la reconnaissance des acquis. Il sera suivi par deux autres colloques importants, soit celui de la Fédération des CÉGEPs en 1986 et, en 1987, par l'Association des universités de langue française. Ce dernier se penche plus spécifiquement sur les Unités d'Éducation Continue.

En parallèle, le Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu s'intéresse au volet des compétences professionnelles et se joint aux Commissions de formation professionnelle pour susciter la réflexion sur un modèle propre au monde du travail.

Cet intérêt pour la reconnaissance des acquis s'est manifesté aussi par un grand nombre de publications. De 1980 à 1988, il a été recensé plus de 245 articles ou documents écrits sur le sujet, et ce, au Québec seulement.(1)

DEUX FORMES D'ACQUIS À RECONNAÎTRE

Reconnaître des acquis, c'est donner une valeur à un apprentissage, cette valeur étant partagée par d'autres personnes. L'ensemble du système d'éducation québécois traduit cette valeur par des unités, des crédits, des diplômes et une hiérarchie entre eux.

En dehors des systèmes d'éducation on peut distinguer deux formes de reconnaissances des acquis, soit les **acquis expérientiels** et les **acquis obtenus lors de formation continue non créditée.**

Les **acquis expérientiels** sont les apprentissages réalisés à travers les expériences de travail, de vie, de lecture, la recherche personnelle, le bénévolat, le militantisme, le monde des affaires, etc. Ces acquis peuvent être reconnus, **a posteriori**, en fonction du système scolaire en accordant alors une valeur (ex. équivalence scolaire) via une série de méthodes qui seront décrites au chapitre suivant. Ces acquis peuvent aussi être reconnus en fonction de tout autre schème de valeur (ex. carte de compétence dans les métiers de la construction, employeur reconnaissant telle expérience équivalente à une formation, etc.).

Les **acquis lors de formation continue non créditée** sont les apprentissages réalisés dans un contexte structuré mais en marge du système d'éducation. Ces activités de formation se font en entreprise ou sont dispensées par des firmes privées ou des services d'éducation permanente des maisons d'enseignement. La valeur accordée à ce type de formation est variable selon les milieux et, pourrait-on dire, selon les époques. À titre d'exemple, la formation de base en soins infirmiers qui était donnée en milieu hospitalier, possédait et possède encore une valeur spécifique. Certaines entreprises possèdent un système d'apprentissage progressif qui est reconnu dans son propre secteur d'activité économique (ex. banque, assurance). Un système de reconnaissance plus universel est en voie d'expansion, soit les unités d'éducation continue (UEC), système patronné par la Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC). De tels systèmes établissent, **a priori**, les paramètres de reconnaissance des acquis.

---

(1) Francine Landry, 1988, Bibliographie des documents québécois sur la reconnaissance des acquis extra-scolaires, Document no. 15 du Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial (Fédération des CÉGEPs).

LES PRINCIPAUX INTERVENANTS

Plusieurs groupes s'intéressent à la reconnaissance des acquis, certains y jouant un rôle de premier plan alors que d'autres ont un rôle de support significatif. Comme la réalité des apprentissages est multiple, complexe et peut servir à plusieurs fins, nous ne sommes pas surpris outre mesure du nombre d'intervenants d'autant plus que le développement d'instruments de mesure des acquis valides est important. Voici une présentation sommaire de chacun de ces intervenants:

Le **Ministère de l'enseignement supérieur et de la science** encourage la reconnaissance des acquis et appuie le réseau des CÉGEPs pour développer un système de reconnaissance des acquis.

Le **Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial** est sous l'égide de la **Fédération des CÉGEPs**. Il gère l'octroi de 4.5 millions de dollars servant à élaborer des méthodes et instruments de travail et l'implantation de la reconnaissance des acquis dans au moins 70 % des CÉGEPs d'ici 1990. Sous la direction de monsieur Robert Isabelle, le Fonds fournit aussi un service d'assistance technique et de référence ainsi qu'un bulletin d'information périodique.

Le **Ministère de l'éducation du Québec** de concert avec les **commissions scolaires** développe des instruments et des méthodes de reconnaissance des acquis, tant scolaires (ex. tests d'équivalences) qu'extra-scolaires (ex. portfolio, examens sommatifs, tests de classement).

la **SOFEDUC** est un organisme né au printemps 1988 et est issue des travaux de l'**Association canadienne d'éducation des adultes des universités de langue française**. Cette société, sans but lucratif, a été créée sur le modèle américain du Council on the Continuing Education Unit et elle vise à accréditer les organismes qui dispensent de la formation (ex. firmes privées, services d'éducation permanente, centres hospitaliers, etc.) et qui désirent décerner des unités de formation et d'éducation continue (UEC).

Le **Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu** (MMSR) et les **Commissions de formation professionnelles** sont à développer de l'instrumentation qui permettra une reconnaissance des compétences professionnelles et une identification de celles manquantes. Le MMSR vise à faciliter d'une part l'adaptation de la main-d'oeuvre aux impacts des changements technologiques et industriels sur le marché du travail, et d'autre part, la mise à jour et le perfectionnement des compétences et la réintégration à un emploi de certaines catégories de travailleurs.

Le **Département d'andragogie** de l'Université de Montréal, met l'accent sur le portfolio comme méthode de reconnaissance des acquis. Une thèse de doctorat a été publiée en 1987 par le professeur Marthe Sansregret.

La reconnaissance des acquis n'intéresse pas uniquement les institutions reliées au monde de la formation et de l'éducation. En 1985, l'UNESCO prenait position en faveur de la reconnaissance des acquis. Les mouvements féministes tels l'AFEAS, le Secrétariat à la condition féminine, etc. s'impliquent activement. Les entreprises ou professionnels tels le Mouvement Desjardins, le MAPAQ et l'Ordre des ingénieurs s'intéressent, via la SOFEDUC, à la reconnaissance des acquis. Aux États-Unis, l'American Hospital Association délivre des CEU pour les activités de formation qu'elle organise.

QU'EN EST-IL EN CENTRE HOSPITALIER?

Voyons rapidement quelques données tirées de la pratique existante en centre hospitalier, quant à la reconnaissance des acquis scolaires et extra-scolaires.

La reconnaissance des **acquis scolaires** est pratique courante en milieu hospitalier. Ainsi, pour les techniciens, infirmières et professionnels, l'obtention d'une formation post-scolaire (additionnelle à la formation requise pour occuper un poste) est reconnue sous certaines conditions et permet un avancement accéléré dans l'échelle de salaire. Tant la partie patronale que syndicale reconnaissent et encouragent une formation additionnelle pertinente. Ceci existe pour une partie du personnel, soit environ 40 % et exclut les non professionnels et les gestionnaires. Dans ces cas, une formation additionnelle rend éligible pour un poste supérieur, ou permet une rémunération au rendement pour les cadres.

Du côté de la **formation non créditée**, le personnel syndiqué participe à des activités de perfectionnement via les bourses de perfectionnement et se voit habituellement décerner des attestations de participation. Cependant, la crédibilité de ces attestations est très variable et, dans un mode centralisé, le degré de pertinence des enseignements a été questionné. Des efforts de décentralisation permettent d'augmenter l'efficacité des sessions et par conséquent, la valeur qui y est accordée. Le problème d'une reconnaissance officielle existe cependant.

Quant à la formation en cours d'emploi, peu d'établissements hospitaliers accordent une forme de reconnaissance et une étude sommaire a permis de constater que même la comptabilisation des efforts de formation est très souvent embryonnaire. Quelques-uns ont mis sur pied un carnet de formation individualisé qui fut abandonné par la suite. D'autres sont à informatiser un dossier de formation.

Les **acquis expérientiels** sont reconnus de différentes façons dans le réseau hospitalier mais de façon sporadique et variable d'un milieu à l'autre. Ainsi lors d'embauches, de mutations ou de promotions, certaines expériences peuvent être considérées équivalentes à la scolarité demandée.

On peut estimer sans trop se tromper que de nouveaux acquis chez le personnel sont généralement reconnus socialement et les gestionnaires en tiennent compte jusqu'à un certain point dans l'allocation et la répartition du travail et des responsabilités.

Un système formel de reconnaissance des acquis existait jusqu'à tout récemment, soit la possibilité pour les professionnels d'accéder à la classe 1 après étude de leur candidature comme professionnel "émérite". Ce système présentait certaines limites et a été abandonné.

Les acquis peuvent être reconnus pour des fins de recyclage et une expérience dans ce sens a été tentée entre 1980 et 1984 pour trente infirmières auxiliaires qui sont formés aux techniques infirmières (programme 180.00) au CÉGEP St-Félicien. Cette expérience, même si elle n'a pas été renouvelée, a fait l'objet d'une évaluation systématique en 1985 par la Fédération des CÉGEPs, l'OIIQ et divers représentants de l'Université de Montréal. Plus récemment, le CÉGEP St-Jérôme proposait en 1987 un projet de reconnaissance des acquis pour le recyclage d'infirmières auxiliaires vers les techniques infirmières. En 1988, la Fédération des CÉGEPs procédait à une étude de faisabilité avant d'injecter des fonds à ce projet.

CHAPITRE 2

LES DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

En reconnaissance des acquis, nous retrouvons deux grands systèmes. Le premier est en fonction du système d'éducation alors que le second est davantage relié au marché de l'emploi.

La reconnaissance des acquis en fonction du système d'éducation regroupe deux types d'acquis: les acquis de formation scolaire et les acquis expérientiels ou extra-scolaires.

La reconnaissance des acquis reliés au marché de l'emploi regroupe aussi deux types d'acquis: les acquis reliés à la formation continue non créditée et les acquis se rapportant aux compétences professionnelles.

DÉFINITIONS

La **reconnaissance des acquis** est le processus permettant de traduire en fonction d'un schème de valeurs (diplômes, crédits, UEC, etc.), des connaissances et des habiletés pertinentes chez un individu, quels qu'aient été les modalités ou le processus d'apprentissage.

Les **acquis de formation scolaire** sont les apprentissages effectués par une personne sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement reconnu.

Les **acquis de formation extra-scolaire** sont les apprentissages réalisés à travers les expériences de travail, la recherche personnelle, la participation à des cours ou ateliers dispensés par des organismes autres que les établissements d'enseignement reconnus.

Les **acquis reliés à la formation continue non créditée** sont les apprentissages réalisés dans un contexte structuré, mais en marge du système d'éducation.

La **compétence professionnelle** est la capacité d'une personne à utiliser ses acquis pour exercer une fonction, un métier ou une profession selon les exigences définies et reconnues par le marché du travail. Elle est générique et spécifique.

- La **compétence générique** se rapporte au savoir-être (leadership, initiative).
- La **compétence spécifique** est l'ensemble des connaissances et des savoir-faire qu'exige l'exercice efficient d'une fonction de travail, d'un métier ou d'une profession.

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS EN FONCTION DU SYSTÈME D'ÉDUCATION

En regard des **acquis scolaires**, une personne désirant se faire reconnaître des équivalences pour les cours déjà suivis doit s'adresser à l'aide pédagogique d'une institution d'enseignement. Ce conseiller évaluera son dossier et l'informera sur les démarches à entreprendre pour que ses acquis soient évalués et reconnus. Différents mécanismes d'évaluation ont été développés, et ce, tant à l'Éducation des adultes des commissions scolaires que des CÉGEPs.

La reconnaissance des acquis expérientiels ou extra-scolaires

Cette reconnaissance des acquis expérientiels s'effectue par des moyens différents selon le niveau d'éducation concernée. Au chapitre 4 du présent rapport, nous présenterons les moyens de reconnaissance les plus utilisés. Mais voyons d'abord les principales exigences d'un système de reconnaissance des acquis expérientiels.

Les exigences de la direction de l'Éducation des adultes et celles du réseau collégial s'inspirent en grande mesure des travaux et des expériences du Council for Adult and Experiential Learning (CAEL).

- L'expérience de l'adulte n'est jamais reconnue pour elle-même, c'est la formation acquise par l'expérience que l'on reconnaît.
- Pour qu'il y ait sanction des apprentissages expérientiels, il faut qu'il y ait démonstration de ces apprentissages. La qualité exigée sera la même que pour les étudiants réguliers.
- Un apprentissage expérientiel est pertinent dans la mesure de sa congruence avec un élément ou l'autre d'un programme officiel de formation.

Mécanismes de reconnaissance des acquis expérientiels dans le système d'éducation

Au **Ministère de l'éducation**, les services d'éducation aux adultes (SEA) utilisent les mécanismes suivants:

- Des **tests d'équivalence** de niveau de scolarité de cinquième secondaire permettent à un adulte qui a atteint l'équivalent de ce niveau scolaire de se voir délivrer une attestation par le Ministère de l'éducation. Cette attestation permet l'accès à l'emploi (valeur reconnue sur le marché du travail), mais ne peut être utilisée pour la poursuite des études sur le plan collégial.
- Des **tests de classement** permettent d'identifier le niveau des apprentissages en français, en anglais ou en mathématiques. Une fois ce niveau identifié, un programme d'enseignement individualisé pourra être suivi dans ces matières.

- Des **examens sommatifs**, utilisés pour la sanction des acquis de chaque cours, peuvent être utilisés pour la reconnaissance des acquis extra-scolaires, car tout adulte peut s'y soumettre sans obligation de s'inscrire au cours.

- D'autres instruments d'évaluation ont été développés en assistance dentaire, cuisine d'établissement, assistance aux personnes à domicile, commerce et secrétariat.

Le **Ministère de l'enseignement supérieur et de la science** exige que chaque collège se donne une politique d'évaluation des acquis expérientiels. Les mécanismes suivants sont les plus utilisés:

- Des **tests de performance** dans certaines disciplines permettent à l'adulte d'obtenir des crédits ayant la même valeur que ceux des cours réguliers.

- Des **entrevues** effectuées par des spécialistes peuvent aussi permettre d'identifier des connaissances rattachées à tel ou tel cours.

- La **supervision lors d'un stage** est un autre moyen utilisé pour identifier des connaissances.

- Le **portfolio** est un "processus appliqué par lequel les expériences sont traduites en exposés d'apprentissages qui, à leur tour, servent à informer, à démontrer et à évaluer pour fins de reconnaissance académique". Cette définition de Knapp et Gardiner (1981) est citée par madame Marthe Sansregret dans Prospectives, octobre 1984. Un mini-portfolio est une démarche qui peut être utile pour un ou deux cours en particulier. Il devra contenir les pièces justificatives pour démontrer les apprentissages qui seront, par la suite, évalués puis reconnus.

Selon le CAEL et le professeur Sansregret, le portfolio semble le moyen le plus reconnu et le plus juste pour reconnaître les apprentissages, soit pour une recherche d'emploi, soit pour l'obtention de crédits scolaires.

Docteur Keaton, du CAEL, voit des fonctions complémentaires à la fonction originale d'accorder des crédits. Des fonctions telles que:

- rehausser l'estime de soi;
- faciliter la planification de carrière;
- motiver les individus à augmenter leur productivité comme travailleurs, et leur compétence comme citoyens à partir de leur potentiel.

La démarche portfolio doit être encadrée par un conseiller qui est, en général, un professionnel en éducation des adultes. Cette démarche comporte deux grandes phases:

- la préparation;
- l'évaluation du contenu.

Madame Sansregret décrit la **préparation** comme "une révision chronologique des expériences de vie de l'étudiant au moyen d'une narration, puis d'une identification des objectifs de carrière et de formation, selon ses goûts, ses valeurs et les raisons qui appuient ces affirmations".

Cette préparation comporte deux étapes, l'une exhaustive sur l'ensemble des expériences d'apprentissage, et une deuxième étape consistant à sélectionner les informations nécessaires en fonction d'un objectif précis. Il s'agira alors d'un portfolio spécifique soit pour le retour aux études, soit pour la recherche d'emploi, etc.

Le portfolio comprend les éléments suivants:

- biographie;
- projets (études ou carrière);
- cours crédités;
- cours non crédités, stages, séminaires, etc.;
- travail rémunéré;
- emploi non rémunéré, bénévolat;
- loisirs, voyages, hobbies, sports;
- événements marquants ayant suscité de nouveaux apprentissages;
- pièces justificatives.

La deuxième phase c'est l'**évaluation** et elle relève d'experts reconnus dans le domaine des apprentissages à évaluer. Des tests, examens ou entrevues peuvent être utilisés pour vérifier les apprentissages.

LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS RELIÉS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI: SES PARTICULARITÉS ET SES MÉCANISMES

Rappelons que dans ce système, nous retrouvons les acquis reliés à la formation continue non créditée et ceux se rapportant aux compétences professionnelles.

La reconnaissance de la formation continue non créditée

L'instauration d'un système qui permet la reconnaissance standardisée de la formation continue non créditée répond à un besoin croissant tant des gens que des organisations.

L'**unité d'éducation continue (UEC)** est le mode standardisé pour reconnaître des activités de formation continue non créditée. Une unité correspond à dix heures de participation à une activité structurée, organisée et dirigée par un organisme responsable et animée par des formateurs compétents.

La Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC) s'est inspirée de l'expérience de la Continuing Education Unit (CEU) pour établir les critères et principes régissant l'octroi de telles unités. Pour assurer l'homogénéité des unités attribuées par les divers pourvoyeurs de formation utilisant ce mode de reconnaissance, la SOFEDUC a établi les critères administratifs et pédagogiques suivants:

Critères administratifs se rapportant:

- à l'organisme responsable;
- au système d'attribution des UEC;
- à la détermination du nombre d'UEC;
- à la gestion de la qualité;
- à la publicité d'une activité.

Critères pédagogiques se rapportant:

- à l'identification des besoins;
- aux objectifs d'apprentissage;
- aux activités d'apprentissage;
- aux formateurs;
- aux mesures et évaluations.

La reconnaissance des compétences professionnelles

Au Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu (MMSR), la reconnaissance des compétences professionnelles vise à la fois la clientèle des travailleurs et celle des employeurs.

La reconnaissance des compétences professionnelles est un processus d'évaluation au terme duquel un organisme accrédité et une Commission de formation professionnelle attestent qu'une personne possède les compétences professionnelles (génériques et spécifiques) exigibles pour l'exercice d'une fonction de travail, d'un métier ou d'une profession.

Une distinction essentielle entre la reconnaissance des acquis et celle des compétences professionnelles: les acquis sont évalués en fonction des programmes d'enseignement, les compétences professionnelles sont reconnues selon leur adéquation à une fonction de travail.

Divers projets sont en cours dans la région de Québec. Certains s'adressent aux femmes en processus d'intégration du marché du travail alors que d'autres visent les travailleurs aux prises avec des problèmes de reclassement.

En regard de ce système de reconnaissance relié au marché de l'emploi, il est important de souligner que la démarche portfolio peut être fort utile, tant pour l'individu que pour l'employeur. En effet, nous pouvons présumer que l'employeur qui reçoit un curriculum vitae aussi détaillé que le portfolio, sera en mesure de mieux connaître le candidat à un poste. En ce sens, le portfolio a un impact sur le plan organisationnel.

CHAPITRE 3

UTILITÉS DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS EN MILIEU HOSPITALIER

La reconnaissance des acquis a généralement un certain nombre d'utilités connues que l'on peut retrouver, que ce soit dans l'entreprise ou dans la société. Il peut y avoir différentes façons de regrouper ou d'identifier ces utilités. Nous présentons ci-dessous sept utilités potentielles de reconnaissance des acquis: les deux premières concernent les **individus**; les trois suivantes s'intéressent au **système formel de gestion des ressources humaines** et les deux dernières ont trait à la **dimension énergétique des ressources humaines**. Pour chacune des utilités, une appréciation sommaire est exprimée en regard du contexte hospitalier.

TABLEAU 1

A. Individus	B. Système de GRH	C. Dimension énergétique
1. Diplôme 2. Recherche d'emploi	3. Planification et dotation 4. Gestion de la formation 5. Recyclage	6. Motivation au développement 7. Valorisation du personnel

A. UTILITÉS POUR LES INDIVIDUS

1. Aide à l'obtention d'un diplôme scolaire

La reconnaissance des acquis a une utilité première pour les gens qui sont à la recherche d'une formation scolaire complète et qui ont un bagage initial.

Ce premier motif de la reconnaissance des acquis n'est pas particulier au milieu hospitalier mais touche directement l'ensemble des employeurs et des entreprises, en ce sens qu'une personne qui obtient un diplôme scolaire terminal à qui on évite de faire suivre des cours, coûte au bout du compte moins cher à la société, donc tant aux individus qu'aux organisations. Cela devient alors un choix de société que de reconnaître les acquis individuels lorsqu'une personne veut obtenir un diplôme.

CHAPITRE 3

UTILITÉS DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS EN MILIEU HOSPITALIER

La reconnaissance des acquis a généralement un certain nombre d'utilités connues que l'on peut retrouver, que ce soit dans l'entreprise ou dans la société. Il peut y avoir différentes façons de regrouper ou d'identifier ces utilités. Nous présentons ci-dessous sept utilités potentielles de reconnaissance des acquis: les deux premières concernent les **individus**; les trois suivantes s'intéressent au **système formel de gestion des ressources humaines** et les deux dernières ont trait à la **dimension énergétique des ressources humaines**. Pour chacune des utilités, une appréciation sommaire est exprimée en regard du contexte hospitalier.

TABLEAU 1

A. Individus	B. Système de GRH	C. Dimension énergétique
1. Diplôme 2. Recherche d'emploi	3. Planification et dotation 4. Gestion de la formation 5. Recyclage	6. Motivation au développement 7. Valorisation du personnel

A. UTILITÉS POUR LES INDIVIDUS

1. Aide à l'obtention d'un diplôme scolaire

La reconnaissance des acquis a une utilité première pour les gens qui sont à la recherche d'une formation scolaire complète et qui ont un bagage initial.

Ce premier motif de la reconnaissance des acquis n'est pas particulier au milieu hospitalier mais touche directement l'ensemble des employeurs et des entreprises, en ce sens qu'une personne qui obtient un diplôme scolaire terminal à qui on évite de faire suivre des cours, coûte au bout du compte moins cher à la société, donc tant aux individus qu'aux organisations. Cela devient alors un choix de société que de reconnaître les acquis individuels lorsqu'une personne veut obtenir un diplôme.

2. Aide à la recherche d'emploi

Tout comme la première utilité, la reconnaissance des acquis permet à un individu de se qualifier et de démontrer ses connaissances pour un nouvel emploi ou un changement d'emploi. Que ce soit des tests d'équivalence scolaire, l'établissement d'un portfolio ou un processus visant à compléter la formation manquante, les milliers d'individus qui sont en recherche d'emploi au Québec ont sûrement avantage à se voir reconnaître les acquis expérientiels ou les acquis de formation non crédités.

L'employeur peut se contenter de constater les démarches individuelles. Par ailleurs, il peut y donner plus d'importance en considérant les candidats qui prennent la peine d'établir un portfolio ou de faire reconnaître leurs acquis. Ces derniers démontrent tout au moins certaines qualités telles une détermination et une grande confiance en soi, ce qui n'est certes pas négligable lors d'un processus de sélection.

Dans le réseau hospitalier, on estime à environ 40 % les effectifs qui nécessitent une formation requise par leurs corporations professionnelles, soit un diplôme de niveau collégial ou universitaire. Dans ces cas, il est improbable de reconnaître des acquis en lieu et place de la formation de base. Dans le cas des autres catégories d'employés, les exigences sont établies en fonction de certaines normes conventionnées et de l'analyse des fonctions reliées à chaque emploi. Cette prérogative de choix par l'employeur peut permettre d'apprécier toute candidature qui comporte des acquis reconnus en équivalence des exigences préalablement établies par ce dernier.

Ces deux premiers motifs ou utilités de la reconnaissance des acquis sont d'abord individuels et, comme nous pouvons le constater, ils ont un impact indirect sur les entreprises et les centres hospitaliers.

B. UTILITÉS POUR LE SYSTÈME FORMEL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

3. Aide à la planification de main-d'oeuvre et à la dotation

Les centres hospitaliers qui veulent faire de la planification de main-d'oeuvre ont besoin de connaître les ressources existantes dans leur propre établissement. Cette connaissance a trait à leur compétence, qu'elle soit acquise par la formation ou l'expérience.

Une meilleure connaissance des capacités du personnel et de leur expertise permet potentionnellement une meilleure gestion de ces gens. De plus, un centre hospitalier qui veut introduire un changement peut vérifier au préalable s'il possède des ressources internes qui lui permettent de réaliser ce changement.

La reconnaissance des acquis est susceptible d'aider à la **mobilité** des cadres. En effet, on remarque que les cadres sont relativement stables dans le réseau de la santé et que plusieurs d'entre eux craignent de changer d'emploi parce qu'ils ne se croient pas nécessairement qualifiés pour le faire. Les gens qui font une démarche personnelle pour vérifier l'ensemble de leurs compétences et acquis se donnent de meilleures chances de mobilité et de promotion.

La reconnaissance des acquis serait aussi utile au niveau de la **dotation** et plus particulièrement en ce qui touche le processus de sélection où, à ce moment, une analyse détaillée des compétences d'un individu est effectuée pour l'obtention d'un poste. Tout système qui permettrait aux employeurs de s'assurer que les acquis, soit de niveau scolaire, para-scolaire ou expérientiel sont crédibles est le bienvenu puisqu'il facilite le choix du meilleur candidat pour le poste.

En matière de planification de la main-d'oeuvre et de dotation, la reconnaissance des acquis constitue un moyen qui contribue à l'atteinte des objectifs des centres hospitaliers.

4. Aide à la gestion de la formation

La reconnaissance des acquis prend un sens et une utilité très évidente en matière de gestion de la formation, et ce, à plusieurs niveaux.

Le premier plan concerne la tenue du dossier de formation de chaque employé. On pourrait y retrouver les apprentissages les plus significatifs réalisés par l'employé, tant au plan scolaire, para-scolaire qu'expérientiel. On pourrait dire qu'avant toute reconnaissance, il est important d'avoir une bonne connaissance des acquis réalisés. Cela suppose des systèmes de collecte de données et aussi un système plus ou moins standardisé de reconnaissance de ces acquis, que ce soit via le portfolio, les unités d'éducation continue, les crédits, etc. Plus il existera un certain nombre de paramètres standardisés, plus il sera facile d'en faire une compilation, et voire même, une comparaison entre employés.

Le deuxième plan ou volet de l'aide à la gestion de la formation concerne plus précisément l'établissement du portfolio qui permet une identification des besoins de formation manquante. Cet instrument peut s'appliquer au personnel cadre et syndiqué qui est en réflexion sur leur carrière ou souhaite pousser plus loin leur formation actuelle. Le portfolio aide tant à la responsabilisation qu'à la prise de conscience dans une démarche personnelle de formation.

Le système de UEC permet de reconnaître des apprentissages réalisés en milieu de travail. L'adhésion des centres hospitaliers à un tel système permet de garantir une qualité dans la formation réalisée en cours d'emploi. Ceci serait particulièrement utile dans le cadre des programmes d'orientation. Ainsi, un employé qui change d'établissement arrive avec

son bagage d'expériences et d'acquis réalisés chez son employeur antérieur, ce qui implique que le centre hospitalier qui l'embauche peut tenir compte de ce bagage et de ces acquis lorsqu'il s'agit de dessiner un programme d'orientation spécifique à cet employé. Un tel système peut permettre une économie en palliant au problème des employés qui ont tendance à effectuer plusieurs sessions d'orientation dans plusieurs établissements.

5. Aide au recyclage

Il existe deux formes de besoin de recyclage dans le réseau. D'une part, il y a le personnel qui est en surplus et qui est nommément inscrit aux listes de replacement de Service de placement du secteur de la santé et des services sociaux (SPSSS) et du Comité directeur sur la stabilité d'emploi des cadres (CDSEC). Ces personnes peuvent nécessiter une forme de recyclage leur permettant d'assumer un nouvel emploi.

Le deuxième volet du recyclage concerne le personnel à l'emploi des établissements et qui est susceptible de voir leur poste aboli ou qui désire, par intérêt personnel, réorienter leur carrière.

Dans ces deux cas, le recyclage constitue une formule intéressante mais coûteuse en terme de temps et d'argent. Une méthode comme le portfolio ou l'utilisation de tests d'équivalence permet à la personne concernée de tracer précisément les acquis réalisés ainsi que la formation manquante afin de se qualifier pour un nouvel emploi.

Compte tenu que les maisons d'enseignement sont actuellement à développer plusieurs systèmes de mesure dans ce sens, et compte tenu d'autre part qu'il existe une ouverture importante quant à l'adaptation des programmes en fonction des particularités individuelles, il s'avère intéressant que le réseau des centres hospitaliers s'intéresse particulièrement aux personnes en voie de recyclage et qu'une forme d'aide leur soit apportée afin d'orienter efficacement leur choix de programme tout en tenant compte de leur bagage actuel.

Ces trois volets, soit planification de main-d'oeuvre, gestion de la formation et programme de recyclage, constituent trois utilisations potentielles de la reconnaissance des acquis dans les fonctions traditionnelles de gestion des ressources humaines. On peut prétendre qu'une amélioration de ces trois fonctions par le biais de systèmes structurés de reconnaissance des acquis aura un impact motivateur sur l'ensemble du personnel et sur le climat interne.

C. UTILITÉS POUR LA DIMENSION ÉNERGÉTIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Cela nous amène à deux autres utilités spécifiques de la reconnaissance des acquis que nous relions à la gestion des ressources humaines mais sous son volet énergétique.

6. Motivation au développement des ressources humaines

Comme il a été démontré plus haut, le développement des ressources humaines est encouragé pour une catégorie de personnel via le mécanisme d'avancement accéléré dans l'échelle de salaire. Or, il apparaît clair que cette mesure incitant le personnel à se développer contribue au développement des centres hospitaliers puisque ceux-ci constituent la force première des organisations. Même s'il n'existe pas de système formel d'encouragement à la mobilité du personnel, notamment pour le personnel cadre, on peut estimer qu'une reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels permettra d'inciter les gens à se développer et à assumer d'autres fonctions.

7. Valorisation du personnel

La reconnaissance des acquis de formation constitue un message relativement clair de l'importance que l'employeur accorde à son personnel. Dans un centre hospitalier où la direction se préoccupe de la qualité des relations avec ses ressources humaines, le fait de reconnaître les acquis de formation pourrait contribuer à une mobilisation et à un sentiment d'appartenance élevé du personnel. Ceci est particulièrement vrai pour les employés généraux qui possèdent peu de scolarité et sont généralement moins valorisés que les professionnels par exemple.

La tenue et l'accessibilité d'un dossier de formation et d'un dossier des acquis expérientiels par la direction des ressources humaines peuvent constituer un bon point de départ tout comme le rôle conseil ou la référence à des systèmes de reconnaissance des acquis extérieurs au centre hospitalier.

De façon plus spécifique, les cadres qui connaissent les différentes expertises du personnel au sein du centre hospitalier peuvent confier des mandats, des projets ou des responsabilités particulières, et ce, de façon ad hoc. Ceci contribue de façon évidente à augmenter la satisfaction et l'implication du personnel.

CHAPITRE 4

MOYENS POUR AUGMENTER LE NIVEAU DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS EN MILIEU HOSPITALIER

Comme il a été constaté antérieurement, les centres hospitaliers sont impliqués dans un système de reconnaissance des acquis mais il y a place et avantage à un effort additionnel. Il peut exister un certain nombre de moyens qui seraient susceptibles de contribuer à une meilleure connaissance et reconnaissance de ces acquis. Le choix de ces mesures est conditionné par un certain nombre de facteurs, dont entre autres, les ressources financières que cela implique.

Nous allons passer en revue quelques moyens qui seraient envisageables pour les centres hospitaliers et, au chapitre suivant, des recommandations précises seront avancées. Pour chacun de ces moyens, une appréciation sommaire de l'impact et des ressources requises est réalisée.

Nous avons regroupé ces différentes moyens sous trois grands volets, soit celui ayant trait à l'**orientation à privilégier** en matière de reconnaissance des acquis, un deuxième concernant l'**accessibilité à un support logistique** et un dernier volet couvrant le **système opérationnel** à instaurer au niveau du centre hospitalier.

TABLEAU 2

A. Orientations à privilégier	B. Accessibilité à un support logistique	C. Système opérationnel interne
1. Information et promotion 2. Énoncé de principe 3. Utilisation des ressources reconnues	4. Support de référence 5. Adhésion à SOFEDUC 6. Formation sur portfolio	7. Dossier de formation et de compétence 8. Utilisation dans processus de sélection 9. Évaluation des apprentissages

A. ORIENTATION À PRIVILÉGIER EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

1. Information et promotion de la reconnaissance des acquis

Il s'avérerait important d'informer les principaux utilisateurs des mécanismes de reconnaissance des acquis, en occurrence les responsables de

formation en centre hospitalier, les responsables de dotation et les directeurs des ressources humaines. L'information devrait porter tant sur le concept que sur les différents mécanismes de reconnaissance des acquis. De plus, il y aurait lieu de faire connaître les différentes utilités pour les employeurs hospitaliers.

Plusieurs méthodes peuvent être envisagées pour actualiser la promotion et l'information sur la reconnaissance des acquis. Une façon économique d'actualiser cette mesure consisterait à tenir un colloque provincial sur le sujet en mettant à contribution les différents intervenants du milieu de l'éducation en particulier. La tenue d'un tel colloque permettrait de recenser l'ensemble du matériel et une diffusion ultérieure du matériel existant. Ceci nécessiterait la mise sur pied d'un comité organisateur qui verrait à actualiser ce projet, et ce, avec auto-financement.

2. Énoncé de principe par le centre hospitalier

Il s'avérerait utile que les centres hospitaliers puissent positionner clairement leur orientation quant à la reconnaissance des acquis. L'énoncé de principe pourrait comporter deux aspects, soit l'encouragement par l'employeur à la formation continue et la reconnaissance par l'employeur de toutes preuves des acquis réalisés par son personnel, tant lors des sessions ou autres activités professionnelles qu'il organise, que lors de cheminement scolaire au sein des maisons d'enseignement.

Cet énoncé de principe pourrait se raccrocher à une politique locale de formation et de développement des ressources humaines, tout comme à la philosophie de gestion des ressources humaines de l'établissement. Il peut aussi être un incitatif pour que le personnel prenne l'initiative de fournir à la direction des ressources humaines toutes attestations d'étude et documents qui seraient portés à son dossier de formation.

Cette mesure n'est pas très exigeante en terme de ressources. Elle nécessite cependant une synchronisation par rapport au cheminement des autres politiques internes, notamment celle de formation et de développement des ressources humaines.

3. Favoriser l'utilisation de ressources reconnues

Les centres hospitaliers investissent de plus en plus dans la formation de leur personnel que ce soit via les bourses de perfectionnement ou à même les ressources financières de l'établissement. Afin de reconnaître les acquisitions qui y sont faites, il apparaîtrait opportun que les centres hospitaliers favorisent l'utilisation de ressources en formation qui peuvent fournir d'une part une attestation des apprentissages réalisés par le personnel, et d'autre part, une forme d'attestation préférablement en utilisant des UEC ou des crédits collégiaux et universitaires.

Une telle exigence de la part des centres hospitaliers qui embauchent des ressources de formation amène évidemment les organismes dispensateurs à réviser au besoin leur mode d'évaluation et de reconnaissance des apprentissages. Un modèle de contrat type favorisant cette approche a d'ailleurs été préparé et transmis aux centres hospitaliers. Cela inciterait notamment ces ressources à faire partie du groupe SOFEDUC qui, à première analyse, semble correspondre à un système adapté au contexte québécois et aux préoccupations véhiculées par l'Association des hôpitaux du Québec.

B. ACCESSIBILITÉ À UN SUPPORT LOGISTIQUE

4. Support de référence

Pour faciliter l'utilisation des différents systèmes de reconnaissance des acquis, il s'avérerait utile que l'établissement ait en main un répertoire de l'ensemble des mécanismes de reconnaissance des acquis, tant au niveau secondaire que collégial et universitaire, portfolio, etc. avec une description sommaire de leur utilité principale. Un tel répertoire permettrait à l'établissement d'utiliser à bon escient les mécanismes existants et d'assurer efficacement son rôle conseil auprès du personnel.

Compte tenu de la nature de ce répertoire, il est évident qu'il existerait des informations à caractère provincial et d'autres à caractère plus régional, voire même local. À l'intérieur de ce répertoire, en plus des différents mécanismes existants, il serait intéressant d'y retrouver la valeur qui peut être accordée à chacun de ces mécanismes. Ainsi, le Ministère de l'éducation du Québec décerne des certificats d'équivalence pour les gens qui ont une formation acquise à l'extérieur du Canada. Quel est le poids accordé à cette équivalence et au système d'éducation du pays d'origine?

La constitution de ce répertoire peut être élaborée conjointement avec les différents intervenants impliqués dans le dossier de la reconnaissance des acquis et les représentants régionaux de formation des centres hospitaliers, à partir d'un canevas de base qui pourrait être élaboré au niveau provincial.

Le point de départ pourrait être la tenue du colloque cité précédemment. Le comité organisateur pourrait donc avoir un double mandat: organiser le colloque et, avec les différents intervenants, constituer le canevas de base qui serait pris en charge par les comités régionaux de formation des centres hospitaliers.

5. Adhésion à la SOFEDUC

Les centres hospitaliers qui dispensent des activités de perfectionnement ou de formation en cours d'emploi et qui réalisent des programmes de développement organisationnel, auraient avantage à ce que ces activités

soient reconnues tant pour le personnel que pour les fins de gestion de ces apprentissages, comme il a été démontré précédemment.

Pour ce faire, il serait fort opportun que les centres hospitaliers adhèrent à la SOFEDUC, ce qui les autorise à décerner des unités d'éducation continue (UEC). La SOFEDUC a établi cinq critères à caractère administratif et cinq critères à caractères pédagogiques avant d'autoriser un établissement à décerner des UEC.

Il y a un coût d'adhésion à la Société qui reste à négocier. Cette dernière assure le suivi dans l'application des critères administratif et pédagogiques et fournit une assurance qualité quant aux programmes offerts dans d'autres établissements ou maisons d'enseignement.

Il est clair par ailleurs qu'une telle adhésion peut aussi avoir comme impact indirect une crédibilité accrue quant aux activités de perfectionnement organisées dans le cadre des conventions collectives, crédibilité qui serait reconnue tant par les représentants syndicaux locaux qu'aux instances nationales de ces syndicats. Décerner des unités d'éducation continue confirmerait le sérieux de la formation organisée en établissement.

Un établissement qui n'organise pas seul une activité de perfectionnement pourrait s'associer à d'autres centres hospitaliers, dans le cadre par exemple des comités inter-hospitaliers de formation, en vue d'octroyer des UEC.

6. Session de formation sur le portfolio pour le personnel à réaffecter

Il y aurait certes avantage à ce qu'un programme soit mis sur pied tant pour le personnel syndiqué à la recherche d'un emploi que le personnel cadre, afin que ceux-ci aient la possibilité de rédiger leur portfolio et aient accès à des services conseils en matière de formation manquante. Une telle démarche pourrait être entreprise à court terme et se ferait en collaboration avec des organismes tant du milieu de l'enseignement (Fédération des CÉGEPs) que de la Commission de formation professionnelle. Pour ce faire, une expérience pilote serait fort opportune avec un certain nombre d'employés qui présentent des difficultés aiguës de replacement.

Compte tenu des coûts élevés actuellement consacrés au personnel en surplus sur les listes du SPSSS et du CDSEC, un investissement de cette nature s'avérerait probablement très rentable à court et moyen terme. Éventuellement, toute personne qui se verrait placer sur l'une ou l'autre de ces listes pourrait avoir accès, sur recommandation de son employeur, à toute une batterie de tests et de supports qui lui permettraient de bien cerner à la fois ses compétences et ses acquis, en même temps que le cheminement optimal pour réintégrer le marché actif du travail.

C. SYSTÈME OPÉRATIONNEL INTERNE

7. Dossier de formation et de compétence du personnel

Il semble important que le dossier de chaque employé détenu à la direction des ressources humaines ou auprès de son supérieur immédiat ne contienne pas que des données relatives à son embauche, à sa rémunération ou aux problèmes de comportement et rendement au travail. Il serait utile qu'il comporte aussi des données sur sa compétence et son cheminement d'apprentissage, tant intra muros qu'extra muros.

Les difficultés sont nombreuses tant pour la constitution de ces dossiers que pour la mise à jour de ces données. Il existe cependant un certain nombre de mécanismes qui ont déjà été expérimentés dans les entreprises ou dans les centres hospitaliers, notamment l'informatisation de telles données et un système interactif où l'employé reçoit annuellement un résumé de son dossier. Ce résumé comporterait des aspects statutaires tels titre d'emploi, ancienneté, etc. et des aspects plus dynamiques tels le rendement évalué, les sessions de formation suivies en cours d'emploi, les projets spéciaux assumés, etc.

Par interactif, on entend que l'employé reçoit ce résumé et peut le corriger ou le mettre à jour au besoin, ce qui a un effet très stimulant chez le personnel. Cet effet est augmenté lorsque le supérieur immédiat a un rôle actif dans ce processus.

La mise sur pied d'un dossier de formation et de compétence constitue un mécanisme de gestion hautement souhaitable pour les centres hospitaliers. Plus ces derniers investiront en formation, plus il deviendra essentiel qu'une partie de ces investissements soit consacrée à l'infrastructure de la formation, en l'occurrence le dossier de formation et de compétence. Un système de reconnaissance des acquis dans une telle démarche constitue une méthode ou une base de référence pour comptabiliser et annoter les différents acquis réalisés, que ce soit sous forme de crédits, d'unités ou de UEC.

Dans un processus évolutif, la constitution du dossier de formation et de compétence peut être envisagée, pour un groupe cible, tels les cadres ou les infirmières. Ceci constitue une forme d'expérience pilote qui permet d'en évaluer l'impact ainsi que les ressources requises. Il faut noter par ailleurs que le support informatique requis pourrait être demandé aux firmes qui offrent des services de paie. De plus, l'Association des hôpitaux pourrait collaborer au développement d'un dossier "ressources humaines".

8. Révision de la politique de sélection et utilisation du dossier de formation et de compétence dans le processus de sélection

Il serait utile de réviser la politique et les pratiques de sélection, pour le recrutement de candidats tant à l'interne qu'à l'externe pour tirer avantage des mécanismes de reconnaissance des acquis.

Dans le cas de la sélection du personnel qui postule à des postes à l'interne, il y aurait lieu d'utiliser le dossier de formation et de compétence et d'inciter les candidats à le constituer, si ce n'est déjà fait, ou le mettre à jour. De plus, comme il arrive fréquemment que des salariés soient déçus de ne pas avoir été choisis pour un poste sur lequel ils postulaient, il peut s'avérer intéressant d'analyser avec ces personnes leur profil de compétence et de formation afin de les orienter au besoin vers des postes qui sont les plus adéquats ou vers une formation complémentaire à acquérir. Dans une telle approche, la direction des ressources humaines et les cadres concernés, s'il y a lieu, joueraient un rôle conseil actif auprès du personnel.

Quant à la sélection des candidats venant de l'extérieur de l'établissement, il y aurait avantage à considérer les gens qui fournissent un portfolio qui reflète habituellement une très bonne évaluation des compétences acquises à ce jour. Ces candidats présentent d'ailleurs une vision relativement structurée de leur compétence et de leurs forces et faiblesses, et par voie de conséquence, une confiance en soi assez élevée.

Compte tenu qu'il existe une certaine mobilité du personnel entre les établissements, principalement en région urbaine, les centres hospitaliers qui émettent des lettres de référence au personnel quittant leur établissement, pourraient avantageusement fournir une lettre de référence détaillée ainsi qu'une copie de leur dossier de formation et de compétence. Cette initiative, si elle est généralisée, permettrait au centre hospitalier qui accueille un employé déjà dans le réseau, une évaluation préalable relativement fiable.

Ces différentes mesures sont engageantes pour les directions des ressources humaines, surtout au niveau des attitudes et des processus internes. Il est clair que des étapes additionnelles de vérification de portfolio par exemple ou d'établissement de lettre de référence exhaustive constituent du travail additionnel qui, par ailleurs, peut être fort avantageux à moyen et long terme, en s'assurant une main-d'oeuvre qualifiée. Cependant, le support informatique qui est envisageable dans le cas du dossier de formation et de compétence faciliterait grandement le processus.

9. Évaluation des apprentissages réels après chacune des sessions de formation

Il apparaîtrait opportun que le centre hospitalier procède au terme de chaque cession de formation qu'il dispense à l'interne, à une évaluation formelle des apprentissages du personnel. Ceci est généralement réalisé dans le cas des sessions d'orientation spécifique à la direction des soins infirmiers où, au terme d'une session de deux ou trois semaines par exemple, il y a évaluation des compétences terminales ainsi qu'une évaluation tout au cours de l'apprentissage. Cette pratique aurait avantage à être généralisée et les résultats portés au dossier de formation et de compétence du personnel.

L'évaluation des acquis réels présente cependant certaines difficultés de mesure qui sont particulièrement plus aiguës dans le cas des sessions de courte durée. La deuxième difficulté concerne l'établissement de la méthode d'évaluation en regard des objectifs préalablement fixés. Ceci implique un effort accru au moment de la fixation des objectifs de la session. Un tel effort additionnel, même s'il nécessite du temps ou des ressources, ne constitue pas seulement un inconvénient, puisque la session peut avoir un impact organisationnel réel d'autant plus accrue. En effet, des objectifs plus précis et une méthode pour évaluer l'atteinte des objectifs d'apprentissage permettent une adéquation et, au besoin, un réajustement de la session envisagée.

CHAPITRE 5

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Les membres du comité concluent à l'utilité de la reconnaissance des acquis (voir chapitre 3) et considèrent qu'il y aurait avantage à en favoriser une plus grande utilisation. À cette fin, les membres du comité recommandent un certain nombre de mesures qui seraient à réaliser à court ou à moyen terme.

RECOMMANDATIONS À COURT TERME

1. La tenue d'une **expérience pilote en utilisant les UEC** pour des activités de type "C" ou de la formation en cours d'emploi. Cette expérience pilote serait réalisée avec le support de SOFEDUC, auprès d'un certain nombre de centres hospitaliers (de 7 à 10 établissements) et d'un comité régional de formation.

2. La mise sur pied par l'AHQ d'un **comité** qui verrait à réaliser un **colloque provincial** et produire un **répertoire des mécanismes sur la reconnaissance des acquis**.

3. L'**élaboration** par l'AHQ d'un **dossier type de formation et de compétence** incluant le système de codification et de gestion des données. Les trois composantes de base du dossier seraient la formation scolaire, la formation non créditée et les acquis expérientiels significatifs.

4. **Représentation** par le CPDRH et l'AHQ auprès du MSSS pour que les **activités de perfectionnement de type "A"** comportent une **évaluation** des apprentissages et une **reconnaissance** officielle du type UEC ou attestation ou crédit.

5. **Étude et analyse des différents moyens proposés** dans le présent rapport par les comités régionaux inter-hospitaliers de formation.

6. **Représentation par l'AHQ** auprès du Comité directeur sur la stabilité d'emploi des cadres (CDSEC) pour que se tienne une **session pilote** sur le **portfolio** auprès d'un certain nombre de cadres aux prises avec des difficultés de replacement.

RECOMMANDATIONS À MOYEN TERME

7. **Élargissement de la session sur le portfolio** en fonction des résultats de l'expérience pilote, pour la rendre accessible aux centres hospitaliers, aux salariés sur les listes du SPSSS et aux personnes sujettes à une réaffectation suite à un accident du travail.

8. **Prise de position de l'AHQ** auprès de ses membres sur les aspects suivants:

   8.1 Adhésion à SOFEDUC après évaluation de l'expérience pilote présenté à la recommandation 1;

   8.2 Privilégier l'octroi de contrats de formation à des ressources ou organismes dispensant des attestations crédibles (ex. crédits, UEC, attestations d'études collégiales, post-scolaire, etc.);

   8.3 Révision de la politique interne de sélection pour tenir compte des mécanismes de reconnaissance des acquis.

DRH/AHQ
OCTOBRE 1988

BIBLIOGRAPHIE

Bonneau Michel M., L'unité d'éducation continue, Document de travail, Québec, 1987, 110 pages.

Fédération des CÉGEPs, Bulletin d'information du Service en reconnaissance des acquis de formation.

Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial, Bulletins d'information (depuis 1987).

Isabelle Robert et Landry Francine, Actes des acquis à consolider, Ministère de l'enseignement supérieur et de la science, 1987, 244 pages.

Francine Landry, Bibliographie des documents québécois sur la reconnaissance des acquis extra-scolaires, Document no. 15 du Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial (Fédération des CÉGEPs), 1988.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la science, Ce que vous avez appris ailleurs qu'à l'école, ça compte, Feuillet, 1987.

Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu et la Commission de formation professionnelle, Rapport du comité des répondants sur la reconnaissance des compétences professionnelles, Québec, 1988, 31 pages.

Robin Ginette, Guide en reconnaissance des acquis, Édition G. Vermette, 1987.

Sansregret Marthe, Le portfolio, Guide du conseiller andragogique, Édition Hurtubise, Montréal, 1985.

Société de formation et d'éducation continue (SOFEDUC), La reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue, 1988, 26 pages.